	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PR-GRH-04
	NOMBRE	PROTOCOLO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	1
			PAGINA	1 de 9

**PROTOCOLO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO LABORAL
SOLUCIONES A TIEMPO S.A.S.**

INTRODUCCION

En Colombia con la expedición de la Ley 1010 de 2006, se adoptaron “medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Ello no significa que antes de esta fecha no existirá normatividad que prohibiera las conductas constitutivas de acoso laboral, sino que las mismas se circunscribían a normas tendientes a establecer un patrón de conducta adecuado a los empleadores con respecto a sus empleados.

Así, se ha señalado que las disposiciones contenidas en los artículos 57.5 y 59.9 del Código Sustantivo del Trabajo; 7 del Decreto 2351 de 1965; 33.7, 34.8, 35.2, y 35.7 de la Ley 734 de 2002, establecen deberes de comportamiento que trascienden a las elaciones laborales.

Igualmente con la expedición de la Ley 1010 de 2006, se resaltó la importancia del respeto a la dignidad humana del empleado que puede ser vulnerada a través de una “amplia gama de actitudes y comportamientos claramente agresivos, hostiles, humillantes o discriminatorios” por parte de los “jefes inmediatos, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y, en ocasiones, hasta por subalternos de la oficina o dependencia”.

Ni en el proyecto de Ley, ni en el cuerpo normativo de la Ley 1010, se estableció el acoso sexual como una forma de acoso laboral, pese a haber sido considerada así en la exposición de motivos del proyecto de ley. NO obstante, la interpretación de las normas sobre acoso sexual y sobre prevención y eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres, per mite afirmar que el acoso sexual es una forma de acoso laboral cuando se presenta en dicho contexto.


El acoso laboral y el acoso sexual son dos manifestaciones independientes de vejámenes o de violencia a que pueden ser sometidos las personas, sin embargo estas conductas pueden confluír, como una expresión de abuso de poder, normalmente ejercido por quien ostenta una condición de superioridad en la relación laboral o contractual. Por ese motivo, este protocolo se estructura desde el reconocimiento del acoso laboral como una práctica que debe ser erradica, pero a su vez, del reconocimiento de la especial gravedad que dicho acoso implique la vulneración de la libertad sexual de quienes ostentan una relación laboral o contractual.

JUSTIFICACION

SOLUCIONES A TIEMPO S.A.S., resaltando la importancia del respeto a los derechos de los trabajadores en el ambiente laboral y entendiendo que las conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual laboral violentan flagrantemente los derechos de quienes ostentan una relación laboral o contractual con LA EMPRESA, ha asumido su responsabilidad en la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia de tales actos.

El presente protocolo tiene como finalidad la prevención de los actos de acoso laboral y acoso sexual laboral mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia, como un incentivo institucional para la denuncia de tales conductas y garantiza plenamente su ejercicio, mediante el fomento de una cultura de cero tolerancia frente a tales actos, empoderando especialmente a las víctimas para que recurran a las distintas rutas de atención que este protocolo les ofrece, como elemento de protección general.

Así mismo, el protocolo tiene como finalidad la toma de correctivos por parte de quienes dentro de LA EMPRESA deban conocer de los casos de acoso laboral y acoso sexual laboral puestos en su conocimiento, con el fin de que, mediante el cumplimiento estricto de la legalidad, se garantice a quienes denuncien. La efectividad de hacerlo, en el entendido de que LA EMPRESA asumirá la

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PR-GRH-04
	NOMBRE	PROTOCOLO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	1
			PAGINA	2 de 9

investigación y sanción de los hechos denunciados como un deber jurídico propio e ineludible, que tiene que ser asumido con la mayor responsabilidad y severidad, independientemente del resultado jurídico final.

En línea con lo establecido en su Código de Conducta, está comprometida con fomentar un ambiente de trabajo en que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Cada individuo tiene derecho a trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y que prohíba las prácticas discriminatorias ilegales, incluida el acoso. Por lo tanto LA EMPRESA, en compromiso de su política de tolerancia cero hacia cualquier manifestación de violencia, de acoso, abuso verbal, abuso de autoridad en el trabajo, discriminación ilegal o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de los/las empleados/as, espera que las relaciones entre las personas en el lugar de trabajo sean profesionales y libres de sesgos, prejuicios y acoso.

El incumplimiento de este protocolo no es necesariamente una trasgresión de la ley sin embargo, puede dar lugar a medidas disciplinarias incluyendo el despido con justa causa.

OBJETIVO GENERAL

Disponer de las herramientas necesarias para resguardar la integridad física y psíquica de los trabajadores de la empresa.

OBJETIVOS ESPECIFICIOS

- Disponer de las herramientas necesarias para resguardar la integridad física y psíquica de los trabajadores de la empresa.
- Establecer las instancias formales para efectuar las quejas de acoso laboral, así como los parámetros de acción para adoptar las medidas pertinentes.
- Disponer de la información clara y de fácil acceso, sobre las instancias de consulta y denuncias de acoso laboral


DEFINICIONES DE ACOSO Y ALCANCE

La Ley se ha ocupado de definir que debe entenderse por acoso laboral y que por acoso sexual

En efecto, el acoso laboral es “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de su empleador, su jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminado a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo”

Por su parte el acoso sexual se puede definir a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica (artículo 210^a, Código Penal). Adicionalmente dicho acoso sexual laboral, entendido como una de las modalidades de acoso laboral, es una manifestación de violencia, cuya incidencia refleja el ejercicio abusivo de relaciones de poder,

El acoso incluye, pero no se limita a: calumnias o estereotipos negativos; amenazas intimidaciones o actos hostiles; bromas denigrantes y exhibición o circulación den el lugar de trabajo de material escrito o grafico que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo (incluso a través de correo electrónico)

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PR-GRH-04
	NOMBRE	PROTOCOLO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	1
			PAGINA	3 de 9

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales (Artículo 49 de la Ley 1010 de 2006):

A) MALTRATO LABORAL: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador. Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en la relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en esta.

B) PERSECUCIÓN LABORAL: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

C) DISCRIMINACIÓN LABORAL: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

D) ENTORPECIMIENTO LABORAL: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultamiento o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

E) INEQUIDAD LABORAL: Asignación injustificada de funciones o menosprecio del trabajador.

F) DESPROTECCIÓN LABORAL: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Por su parte el acoso sexual laboral puede afectar a hombres y mujeres, en tal sentido esta conducta puede darse en las siguientes modalidades:


ACOSO SEXUAL LABORAL FISICO.- Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófonos, gestos de connotación sexual, guiños, emails, chistes sexualmente implícitos por la internet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, acoso sexual laboral verbal, no verbal, otros tipos de acoso sexual laboral.

ACOSO SEXUAL LABORAL VERBAL.- Comentarios o insinuaciones, chistes de carácter sexual, preguntas sobre fantasías eróticas, insultos basados en el sexo de otra persona, o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.

ACOSO SEXUAL NO VERBAL.- Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envió de cartas anónimas.

AMBITO DE APLICACIÓN Y CONDUCTAS CONTEMPLADAS

Este protocolo es aplicable a los socios y miembros de los órganos de administración de LA EMRPESA, que tengan la condición de empleados/as. Así como a los directivos, directivas, trabajadores de la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que determine su vinculación, posición jerárquica, funcional o el lugar en el que desempeñen su prestación.

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PR-GRH-04
	NOMBRE	PROTOCOLO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	1
			PAGINA	4 de 9

El acoso sexual es ilegal y está prohibido por LA EMPRESA. A los efectos de este protocolo, el acoso sexual se define como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando, por ejemplo: 1) la proposición se hace explícita o implícitamente por causa directamente ligada al trabajo; 2) el rechazo de tal conducta por un individuo se usa como base para la toma de decisiones sobre el empleo de una persona; o 3) dicha conducta tiene el propósito o efecto de inferir en el rendimiento laboral del individuo o afectar de manera negativa las oportunidades de empleo de las persona.

El acoso sexual puede incluir personas del mismo o diferente sexo. Dependiendo de las circunstancias, estos comportamientos pueden incluir, pero no están limitados a, insinuaciones o solicitudes de favores sexuales no deseados; bromas e insinuaciones sexuales; abuso verbal de naturaleza sexual; comentarios acerca del cuerpo de un individuo, su potencia sexual o deficiencias sexuales; miradas impúdicas, silbidos o tocamientos; comentarios o gestos insultantes u obscenos; exhibición o circulación en el lugar de trabajo de objetos o imágenes sexualmente sugestivas (incluso a través de correo electrónico); y cualquier otra conducta física, verbal o visual de naturaleza sexual.

El acoso laboral sobre la base de cualquier otra característica protegida es ilegal y también está prohibido en LA EMPRESA. Bajo este protocolo, El acoso laboral es una conducta verbal o física que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo debido a su raza, color, religión, sexo, origen nacional. Edad, discapacidad, extranjería, estado civil, credo, predisposición genética, orientación sexual o cualquier otra característica protegida por la ley o la de sus familiares, y que 1) tiene el propósito o el efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo; 2) tiene el propósito o el efecto de interferir con el desempeño laboral de un individuo; o 3) afecta adversamente las oportunidades de empleo de un individuo.

Las conductas prohibidas por este protocolo son inaceptables en el lugar de trabajo y en cualquier ámbito relacionado con el trabajo fuera del lugar de trabajo, como por ejemplo durante los viajes de negocios, reuniones de negocios, y eventos sociales relacionados con la empresa.

PROHIBICION DE REPRESALIAS

LA EMPRESA prohíbe las represalias contra cualquier persona que reporte una conducta discriminatoria o de acoso, o participe en una investigación de una denuncia. La represalia contra las personas por reportar un acto de acoso o discriminación, o por participar en una investigación, es una grave violación de este protocolo y, como el acoso o la discriminación en si, estará sujeto a una acción disciplinaria.

QUEJA DE UN INCIDENTE DE ACOSO O DISCRIMINACION


LA EMPRESA solicita que todos los incidentes de discriminación, acoso o represalia sean reportados por escrito. Las personas que crean que han experimentado una conducta de acoso o discriminación, o que tengan preocupaciones sobre estos asuntos deben reportar el incidente el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**.

El **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** investigara la denuncia de acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral, y propondrá las medidas correctivas necesarias. Se pretende que el procedimiento sea ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.


La denuncia e intervención temprana han demostrado ser el método más eficaz de resolver los incidentes de acoso. Por lo tanto, **LA EMPRESA** solicita la pronta notificación de quejas o inquietudes de manera que se pueda tomar una acción rápida y constructiva.

La existencia de este protocolo no impide que las personas que crean que están siendo acosadas adviertan al agresor que su comportamiento no es bienvenido y soliciten el cese de la conducta no deseada. De hecho, **LA EMPRESA** fomenta dicha acción tanto si el empleado decide presentar queja formal o no.


INSTRUCTIVO PARA TRAMITAR QUEJAS QUE PUEDAN CONSTITUIR CONDUCTAS DE

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PR-GRH-04
	NOMBRE	PROTOCOLO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	1
			PAGINA	5 de 9


ACOSO LABORIAL			
NUM	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTROS
1	<p>Diligenciar formato de FORMULACION DE QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIR CONDUCTA DE ACOSO LABORAL, y enviar al secretario del Comité de Convivencia Laboral; en el que se indiquen los hechos, datos y las pruebas que permitan evidenciar el presunto caso de acoso.</p> <p>Tener en cuenta que las quejas que puedan constituir conductas de acoso deben ser presentadas en la misma semana en que ocurrieron los hechos.</p> <p>NOTA: No se recibirá ninguna queja de manera anónima, ni verbal.</p> <p>NOTA: El plazo máximo que se dispone para interponer una queja es de 6 meses después de ocurridos los hechos. NO se tramitaran quejas una vez transcurrido este término.</p>	EMPLEADO	FORMATO FORMULACION DE QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL
2	<p>Recibir las quejas que puedan constituir conductas de acoso laboral.</p> <p>Una vez recibida la queja por parte del Secretario del Comité de Convivencia Laboral, este deberá convocar a reunión extraordinaria para la atención y activación de la investigación.</p> <p>Comunicar al presunto acosado, sobre la recepción de la queja y la revisión de la misma.</p>	SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	<p>FORMATO FORMULACION DE QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL</p> <p>FORMATO DE RECEPCION DE QUEJA POR PARTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</p>
3	<p>Reunir a todos los miembros del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, cumpliendo con la asistencia necesaria para sesionar.</p> <p>Analizar el formato de formulación de queja que puedan constituir conductas de acoso laboral y/o acoso sexual laboral presentado por el presunto acosado.</p> <p>Evaluar la queja que pueda constituir conductas de acoso laboral para determinar la pertinencia de la misma.</p>	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	ACTA DE REUNION EXTRAORDINARIA

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PR-GRH-04
	NOMBRE	PROTOCOLO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	1
			PAGINA	6 de 9


	<p>NOTA: En caso de que la decisión del Comité de Convivencia Laboral, sea que la queja reportada no es una conducta que constituya acoso, dirigirse a la actividad No. 8.</p> <p>NOTA: Para determinar si se debe activar el proceso de investigación que pueda constituir conducta de acoso laboral, se debe tener en cuenta el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral. Activar el proceso de investigación de la queja que pueda constituir conducta de acoso laboral.</p> <p>El Comité de Convivencia Laboral, en la reunión extraordinaria en la que analiza la queja y decide continuar con el proceso, definirá las acciones que considere para el tratamiento del caso.</p> <p>En estas acciones se podrá:</p> <p>Validar si las pruebas recogidas están comprendidas dentro de las conductas de acoso laboral</p> <p>Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron origen a la queja.</p> <p>Escuchar a las partes involucradas de manera conjunta sobre los hechos que dieron origen a la queja.</p> <p>Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.</p> <p>Solicitar apoyo técnico o peritaje de profesionales en la materia de investigación que ayuden al avance del proceso. Sin dar a conocer los hechos de investigación, y con el ánimo de verificar procedimientos, protocolos o conceptos técnicos que no conozca los miembros del Comité y que sean indispensables para la investigación.</p>	<p>COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</p>	<p>ACTA DE REUNION DE ESCUCHA DE VERSION LIBRE</p> <p>DOCUMENTOS</p> <p>CORREOS ELECTRONICOS</p> <p>COMUNICACIONES</p> <p>VARIOS</p>
--	--	--------------------------------------	--

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PR-GRH-04
	NOMBRE	PROTOCOLO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	1
			PAGINA	7 de 9

	<p>NOTA: En caso que la queja involucre alguno de los miembros del Comité de Convivencia, este no podrá intervenir en la investigación del caso y en el evento de comprobarse que realmente estuvo implicado en la queja quedara inhabilitado para pertenecer al Comité de Convivencia Laboral.</p>		
5	<p>Cierre del proceso de investigación.</p> <p>Luego de surtir el proceso de investigación, el comité deberá sesionar y de acuerdo con la revisión de los hechos y las circunstancias descritas en la actividad anterior, podrá:</p> <p>a.- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.</p> <p>b.- Hacer las recomendaciones para las partes intervinientes sea afectado o presunto implicado, o para ambos de manera escrita, y con compromisos claros sujetos a verificación. Estas acciones recomendadas, estarán enfocadas a mejorar la Convivencia Laboral.</p> <p>c.- Activar el proceso disciplinario, de acuerdo con lo definido en el Reglamento de Trabajo, para los eventos en que el resultado de la investigación evidencie una falta disciplinaria por parte de alguno de los intervinientes en este proceso.</p> <p>d.- Notificar a ambas partes el fallo del resultado de la investigación de manera personalizada.</p> <p>NOTA: Una vez presentada la queja, el Comité de Convivencia Laboral dispone de 30 días calendario para hacer la investigación, en caso de requerirse más tiempo por ser un caso complejo, se deberá dejar constancia en Acta de la necesidad del tiempo y la debida justificación. Se dispondrá máximo de</p>	<p>COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</p>	<p>FORMATO PLAN DE MEJORA PROCESO DE QUE PUEDA CONSTITUIR CONDUCTA DE ACOSO LABORAL</p> <p>INSTRUCTIVO PROCESO DISCIPLINARIO</p> <p>ACTA DE REUNION</p> <p>COMUNICADO DE NOTIFICACION</p>

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PR-GRH-04
	NOMBRE	PROTOCOLO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	1
			PAGINA	8 de 9

	<p>15 días calendario adicionales de tiempo inicial para tomar una decisión.</p> <p>NOTA: En caso de que el empleado no esté de acuerdo con el fallo del Comité de Convivencia Laboral, podrá recurrir al Inspector de Trabajo territorial donde ocurrieron los hechos y para LA EMPRESA se cierra el caso.</p> <p>NOTA: Encaso en el que la queja presentada carezca de todo fundamento factico o razonable, se le impondrán las sanciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, sin que se excluya el proceso disciplinario respectivo.</p>		
6	<p>Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos en el plan de mejorar las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.</p> <p>NOTA: En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, identifica un incumplimiento al plan de mejora o de las recomendaciones dadas, o la conducta persista, el Comité de Convivencia informara al Departamento de Gestión Humana. El Comité dará el caso por cerrado, y el empleado podrá presentar la queja ante el Inspector de Trabajo o demandar ante el Juez competente.</p>	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	FORMATO PLAN DE MEJORA PROCESO DE QUE PUEDA CONSTITUIR CONDUCTA DE ACOSO LABORAL
7	<p>Enviar documento del proceso al archivo del Comité de Convivencia Laboral.</p>	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	DOCUMENTOS DE SUSTENTACION DEL PROCESO

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PR-GRH-04
	NOMBRE	PROTOCOLO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	1
			PAGINA	9 de 9

8	<p>.- Rechazar la queja.-</p> <p>Si el Comité de Convivencia Laboral, determina en su revisión de la queja que esta NO constituye conducta de acoso laboral, y no se requiere la apertura de un proceso de investigación deberá informar al empleado por escrito y justificando la decisión adoptada.</p> <p>Igualmente, podrá determinar que los hechos reportados aunque no constituyan una conducta de acoso laboral por no cumplir con los requisitos definidos en las leyes existentes para tal fin; si amerita el levantamiento de un proceso disciplinario de acuerdo con el Reglamento de Trabajo.</p>	<p>COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</p>	<p>MEMORANDO AL EMPLEADO SOBRE EL RECHAZO DE LA QUEJA</p> <p>REVISAR COMO SE DEBE INFORMAR EL TRAMITE PARA EL PROCESO DISCIPLINARIO</p>
---	--	--------------------------------------	---

ADOPCION DE MEDIDAS CORRECTIVAS

LA EMPRESA adoptara las medidas correctivas que le parezcan pertinentes en relación con la conducta de acoso o discriminación. Algunas de estas medidas pueden incluir, por ejemplo, formación, asesoramiento y/o acción disciplinaria como advertencia, suspensión sin remuneración, o despido, de acuerdo a la legislación vigente y aplicable.

Las personas que tengan preguntas e inquietudes acerca de esta protocolo pueden dirigirse a la persona encargada de Gestión Humana.

VIGENCIA: El presente protocolo entrara a regir a partir de su publicación

Control de cambios

VERSION	ACTUALIZACION	FECHA
	Del Protocolo para la prevención y atención del Acoso laboral	Marzo 02 de 2026

Elaboró	Revisó	Aprobó
Amilbia Espinosa Naranjo Asesora Laboral	Comité de Convencia Laboral Recursos Humanos	Representante Legal



**RUBIELA DIAZ CANO
REPRESENTANTE LEGAL**